L'article 17 ou le travail occasionnel dans le secteur socioculturel

En vertu de la loi sur la sécurité sociale des travailleurs salariés, tout employeur doit, en principe, déclarer à l'Office National de la Sécurité Sociale les travailleurs qu'il occupe dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail. Cette déclaration entraîne, notamment, le paiement de cotisations sociales et l'octroi des avantages qui en découlent sur le plan de la sécurité sociale (pensions, maladie-invalidité, chômage…).

Toutefois, certaines catégories d'employeurs (employeurs des secteurs publics et socioculturels et organisateurs de manifestations sportives) et de travailleurs issus du secteur socioculturel sont dispensées, à certaines conditions, de l'assujettissement à la sécurité sociale.

Il s'agit d'une exonération tant dans le chef des employeurs que dans celui des travailleurs. Cette mesure est communément appelée **“l'article 17“**.

I. Les conditions d'octroi

a) Employeurs – travailleurs bénéficiaires

1. Les ASBL et les sociétés à finalité sociale dont les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial reçoivent une dispense pour : les intendants, les économes, **les moniteurs** ou les surveillants qu'ils occupent pendant les vacances scolaires pour des colonies de vacances, des plaines de jeux et des camps de sport.

2. Les organisations reconnues par les autorités compétentes qui ont pour mission de dispenser une formation socioculturelle ou une initiation sportive reçoivent une dispense pour : les personnes qu'elles occupent comme animateurs, chefs ou moniteurs en dehors de leurs heures de travail ou pendant les vacances scolaires.

3. Les organisateurs de manifestations sportives reçoivent une dispense pour les personnes qu'ils occupent exclusivement le jour de la manifestation.

Les clubs FéMA sont donc concernés par cette mesure, qu'ils soient constitués en ASBL ou en Association de fait, lorsqu'ils organisent un camp sportif durant les vacances scolaires ou une manifestation sportive ponctuelle.

b) Durée des prestations

Les employeurs susmentionnés ne doivent pas payer de cotisations sociales pour les prestations décrites pour autant que celles-ci *ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile*.

L'employeur procédera, avant l'engagement de tels travailleurs aux vérifications utiles, en s'assurant que la période de prestation maximale autorisée dans le cadre du dispositif n'est pas encore prestée (voir point suivant : Formalité : la déclaration préalable).

Le quota des 25 jours est calculé sur un nombre de prestations et non sur un nombre d'heures, ainsi, le fait de prester une heure ou 8 heures dans une même journée, n'a pas d'incidence sur ce quota.

c) Formalité : la déclaration préalable

L'exonération de cotisations sociales ne vaut que si l'employeur, **avant toute occupation** de ce type, *fait une déclaration à l'Inspection Sociale du SPF Sécurité Sociale*.
La déclaration préalable d'occupation de courte durée dans le secteur socioculturel et sportif doit s'effectuer *par voie électronique*.

L'application est disponible sur le portail de la sécurité sociale, via ce lien :
https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm

Afin d'introduire cette déclaration électronique, l'employeur devra d'abord s'enregistrer sur le site portail de la sécurité sociale, il recevra alors, par voie postale, dans les 5 jours ouvrables, un nom d'utilisateur et un mot de passe.

Voir mode d'emploi sur le site www.sportadapte.be dans la rubrique infos administratives (menu Bon à savoir).

L'application permet également de vérifier combien de jours le travailleur a déjà été occupé en vertu de l'article 17, même s'il a été occupé chez d'autres employeurs.

Seules les entreprises qui sont dans l'impossibilité légale de s'inscrire à la Banque-carrefour des entreprises, comme les Associations de fait, sont encore autorisées à introduire une déclaration papier. Vous trouverez un exemplaire de cette déclaration sur notre site www.sportadapte.be dans la rubrique infos administratives (menu Bon à savoir).
Ce document doit être introduit ***avant*** le début de l'activité.

Une procédure d'urgence est prévue en cas de soucis informatiques, il vous suffit de contacter Eranova, le service d'aide du site de la sécurité sociale :

- ✓ par téléphone au 02/ 511.51.51 du lundi au vendredi de 7h à 20h. En dehors de ces heures vous pouvez laisser un message et serez contacté ultérieurement.
- ✓ par e-mail : contactcenter@eranova.fgov.be

Veillez à disposer des informations suivantes lorsque vous contactez ce service :

- ✓ Le nom officiel de l'organisme employeur;
- ✓ Le numéro d'entreprise ou d'ONSS de l'organisme employeur (si l'association en possède un);
- ✓ Description et adresse de l'activité
- ✓ Rémunération convenue
- ✓ L'horaire pour 1 journée de prestation
- ✓ La date de début des activités
- ✓ Nom, prénom, adresse, date de naissance et numéro national des moniteurs
- ✓ Fonction du prestataire

II. Le contrat

L'employé est engagé dans les liens d'un *contrat de travail à durée déterminée précisant la mention suivante* : « avec dispense de déclaration à l'ONSS, conformément à l'article 17 de l'A.R. du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et ce, du premier jour de prestation au dernier jour de prestation ».

Le contrat de travail, obligatoirement écrit, précisera notamment :

- ✓ l'engagement des parties à ce que les prestations ne dépassent pas 25 journées de travail chez un ou plusieurs employeurs au cours d'une année civile
- ✓ la durée des prestations (x heures) répartie suivant tel horaire de travail
- ✓ le descriptif des tâches à accomplir (ex : animation d'un stage sportif)
- ✓ le fait que ces activités relèvent de la commission paritaire 329
- ✓ le montant de la rémunération, l'époque et les modalités de paiement…

Vous trouverez un modèle de contrat sur le site www.sportadapte.be dans la rubrique infos administratives (menu Bon à savoir)…

III. Obligations de l’employeur

En plus de l’établissement d’un contrat de travail écrit à durée déterminée, *l’employeur doit souscrire une assurance contre les accidents du travail* (conformément à la Loi sur les accidents du travail). En cas d’accident, il doit déclarer ce dernier auprès de la compagnie d’assurances.

Il doit également *inscrire le travailleur dans un registre du personnel et établir un compte individuel, une fiche de paie et une fiche fiscale 281.10* (l’article 17 constitue une dispense en matière de sécurité sociale mais pas en matière fiscale).

Il doit rémunérer le travailleur suivant les barèmes en vigueur dans son association et doit aussi respecter la législation en ce qui concerne le bien-être au travail et la protection de la rémunération.

Pour toutes ces raisons, il est conseillé à l'employeur de faire appel aux services d'un secrétariat social, tout au moins dès que la durée d'occupation atteint un certain seuil.

IV. Pour conclure

Cette mesure est utile pour l'engagement ponctuel et de courte durée d'animateurs socioculturels et sportifs. En effet, elle est avantageuse du point de vue de l'employeur qui ne devra pas s'acquitter des cotisations sociales, ni des formalités d'assujettissement à l'ONSS.

De son côté, le travailleur ne cotisera pas aux régimes de sécurité sociale (pension, chômage, vacances annuelles, maladie invalidité…), ce qui ne devrait cependant pas avoir de retombées importantes sur sa situation personnelle puisque l'occupation, limitée dans le temps, concerne bien souvent de jeunes travailleurs (couverts par la sécurité sociale de leur parents) ou des professionnels pratiquant cette activité après journée (le professeur de gymnastique qui est couvert dans le cadre de son emploi à l'école).

La question est cependant plus délicate pour l'occupation d'un chômeur qui ne sera pas couvert par la sécurité sociale pendant la période d'occupation.

V. Pour en savoir plus

Sur le site www.sportadapte.be

dans la rubrique infos administratives (menu Bon à savoir).

Sur le site de l’AISF :

http://www.aisf.be/wp2/web/wp2/wp-content/uploads/2010/07/Art_17_travail_occasionnel_MAJ_2010.pdf

Sur le site securitesociale.be :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/article_17/index.htm